Поволжский Государственный Университет Телекоммуникаций и Информатики

ОПИСАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ КОМПАНИИ

Выполнила: Рягузова Ю.С.

группа ПИЭ-82

Проверила: Юрасова О.А.

##### Самара- 2010

**Внешняя и внутренняя среда организации.**

Для описания организационной структуры компании я выбрала медицинское учреждение: «ММУ городская пол-ка №6». Это городская поликлиника, которая предоставляет медицинские услуги, такие как: плановый и внеплановый осмотр пациентов, сбор биологического материала для анализа, медицинское обследование.

На любые предприятия и организации оказывает влияние внешняя среда, под ней следует понимать совокупность элементов, составляющих два уровня — макро (макросреда) и микро (микросре­да). ***Макросреда*** образуется из шести элементов, или сред, состояние которых оказывает воздействие на финансово-экономическую, произ­водственно-хозяйственную и иные виды деятельности учреждения и создает вероятностные условия для получения желаемых результатов. К ним относятся политическая, или нормативно-право­вая, экономическая, демографическая, культурная, научно-техничес­кая и природная среды.

***Политическая, или нормативно-правовая среда***: оказывает непосредственное влияние на муниципальное учреждение. Правительство полностью регулирует условия и развитие медицинских учреждений, оно может как увеличивать их число, так и сокращать.

***Экономическая******среда:*** в основномзависит от кол-ва дотаций государства на бесплатное лечение пенсионеров и людей с хроническими заболеваниями. Чем больше таких категорий граждан, тем больше спрос на медицинские услуги. Так же экономическая среда зависит от уровня текущих доходов населения, так как большая часть услуг оказывается на платной основе (доход пол-ки за месяц составляет примерно 50 тыс. руб.).

***Демографическая******среда:*** на прямую зависит от численности населения. Чем больше численность населения, тем больше спрос на медицинские услуги.

***Культурная среда:*** зависит от числа спортивных сооружений: спортивных залов, стадионов, плавательных бассейнов и т. д. Чем больше таких сооружений, тем лучше население развито физически и следовательно тем меньше население нуждается в медицинской помощи.

***Научно-техническая******среда:*** зависит от научно-технического прогресса. Чем лучше оборудование и медикаменты поставляются в больницы, тем качественнее и быстрее врачи смогут оказать помощь населению. Чем лучше будут изучены заболевания, тем меньше времени будет тратится на их диагностику.

***Природная******среда:*** зависит от загрязнения окружающей среды( воздуха, воды, флоры и фауны). Чем больше человек своими руками загрязняет природу, тем больше сам от этого страдает: ускорение развития заболеваний и возникновение легочных заболеваний.

***Микросреда*** образуется из шести элементов, к которым относятся прежде всего сама организация, поставщи­ки всех видов ресурсов, необходимых для оказания услуг, организации-конкуренты, посредники, потребители услуг, контактные аудитории.

***Контактные аудитории***— любые группы граждан, проявляющие реальный или потенциальный интерес к услугам поликлиники, ее деятельности и тем самым оказывающие влияние на спо­собность поликлиники достигать поставленные цели­.

**Цель данного учреждения**- обеспечить оказание качественных медицинских услуг и снизить вероятность заболеваемости людей.

**Типология организационных структур.**

Управление данным медицинским учреждением осуществляется при помощи традиционной линейной структуры. В данной поликлинике все находятся в подчинении у главного врача. Затем учреждение разбивается на участки, где подчиненными управляет заведующий врач, а у него в подчинении находятся врачи, лаборанты и медсестры.

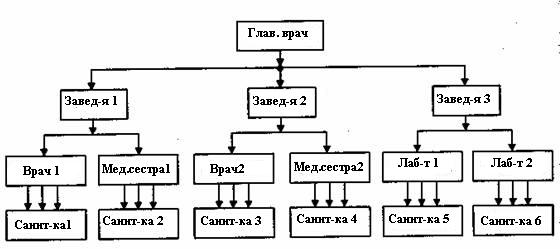


Рис1. Линейная структура управления

**Экономика управления персоналом.**

Выделяют экономические и не экономические системы стимулирования трудовой деятельности:

* **Экономические:** Метод поощрения( повышение заработной платы, премирование и т.д.), методы наказания( штрафы, вычеты), обслуживание персонала со скидкой.
* **НЕ экономические:** Предоставление бесплатных столовых, медицинское страхование работников, метод рейтинга работников( лучший работник месяца получает вознаграждение).

**Человеческий капитал.**

Организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам своих сотрудников, таким как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки. И понимая, насколько дорогостоящ потенциал таких человеческих качеств, компании преобразуют их в нечто более конкретное - человеческий капитал.

Сторонники концепции управления человеческим капиталом уверены, что, измеряя широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, компании могут выбирать, управлять, оценивать и развивать возможности своих сотрудников так, чтобы преобразовать их человеческие качества в весомые финансовые показатели компании. Хотя такой подход предполагает поиск способов количественной оценки того, что прежде считалось нематериальными активами, специалисты, реализующие такие методики, отмечают, что на рынке бизнеса аналогичные подходы уже используются.

Основным путем увеличения «человеческого капитала» в моем медицинском учреждении является инвестирование в него. Однако инвестиции являются необходимым, но далеко не единственным условием для формирования «человеческого капитала». Группа исследователей придерживается мнения, что «человеческий капитал» может формироваться параллельно и сам по себе без каких-либо инвестиций (так называемое самовозрастание).

Так же в настоящее время все большее количество своих средств учреждение затрачивает на повышение квалификации своих работников. Затраты на общую подготовку в одинаковой степени повышают производительность работника как в учреждениях производящих ее, так и во всех остальных, подготовка по месту работы, связанная с повышением производительности является специальной.